



CÓDIGO DE ÉTICA
O.S.P.E.R. y H. 2019

CÓDIGO DE ÉTICA . 2019



Índice



7	INTRODUCCIÓN
	Ámbito de Aplicación
8	PRINCIPIOS
	Cumplimiento estricto de las leyes
10	Norma más restrictiva
	1- Seguridad Laboral
	2- Derechos Humanos
	3- Diversidad, inclusión y no discriminación
	4- Igualdad de oportunidades
	5- Fomento a la profesionalización
	6- Acoso e intimidación
	7- Fraude
12	ÁMBITO RELACIONAL
	Entre los miembros
	Frente a las autoridades administrativas y públicas
	Relación con proveedores y contratistas
	Relación con los medios de comunicación
	Relación con los partidos políticos
16	ANTICORRUPCIÓN
18	Conflictos de Interés
20	Lavado de capitales
21	Manipulación de bienes propiedad de la Obra Sociales
22	PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN
	Confidencialidad/ Protección de datos
	Protección y seguridad de los datos
	Información privilegiada
	Integridad de la información financiera
	Uso de las redes sociales
	Manipulación de expedientes y anotaciones
26	RESPONSABILIDAD SOCIAL
	Trazabilidad de los medicamentos
	Protección del medio ambiente
	Manejo de residuos peligrosos, patógenos y reciclables
30	Ausencia de represalias
	Canal de denuncias
	Consecuencias de las infracciones
	Actualización del Código Ético





INTRODUCCIÓN

Ámbito de Aplicación

El Código Ético de O.S.P.E.R. y H. será aplicado por todo aquel que integre el plantel de dicha Institución, entre quienes cabe mencionar a los miembros de la Comisión Directiva, Empleados, Profesionales del Área de Salud, Contratados, Permanentes o Semipermanentes, Pasantes, Representantes Gremiales, y todas las personas que trabajen o presten sus servicios a la Obra Social.

Se entiende por Profesionales del Área de Salud a los Médicos/as, Enfermeros/as y Funcionarios/as de las Instituciones, cuyas decisiones puedan influenciar y/o detener la elección o compra de bienes, insumos y servicios médicos, Funcionarios de Empresas u Organismos Financiadores de Salud, o cualquier individuo o entidad que compre, alquile, recomiende, use, influencie en las compras, las detenga, recete tecnología, equipamiento médico y/o servicios provistos por las Empresas del Área de Salud.

OSPERYH aplicará y cumplirá las leyes vigentes, decretos, normas nacionales, provinciales o municipales, esperando lo mismo de sus trabajadores y/o prestadores de servicios. Sin perjuicio de ello, las normas del Código Ético se regirán por la normativa existente o que se dicte en el futuro para los diferentes ámbitos de la actividad que se desarrolla en O.S.P.E.R. y H.



PRINCIPIOS



Cumplimiento estricto de las leyes

O.S.P.E.R. y H. respetará el Derecho aplicable, independientemente de si se trata de leyes, decretos o cualquier otra norma nacional, provincial o municipal, y espera lo mismo de sus miembros y contrapartes contractuales. No se podrá ignorar una regulación legal por el hecho de ser desfavorable desde el punto de vista individual o de la organización.

El incumplimiento de una disposición legal podría conducir a daños económicos imprevisibles para nuestra Obra Social así como dañar su imagen pública.

Queda estrictamente prohibido inducir a terceros a actuar en contra de la ley o a colaborar en el incumplimiento de la ley. El Comité Directivo será responsable de que no se cometan infracciones contra la ley en los ámbitos de su responsabilidad, en la medida que tales incumplimientos puedan ser evitados con una vigilancia y política de prevención adecuada. Asimismo, dejarán en claro en todo momento que no se tolerarán las infracciones de las leyes y que conllevarán consecuencias disciplinarias. En este sentido, los miembros se remitirán expresamente a este Código Ético.

NORMA MÁS RESTRICTIVA

En caso de que existiera alguna previsión en leyes, procedimientos internos u otros códigos de conducta aplicables a los funcionarios de O.S.P.E.R. y H. más restrictiva que la correspondiente previsión del presente Código Ético, el funcionario deberá adherir aquella normativa más restrictiva. De la misma forma, si alguna previsión de este Código es más restrictiva que la correspondiente previsión de las leyes, procedimientos internos o de otros códigos de conducta aplicables, el funcionario deberá adherir a aquella normativa más restrictiva.

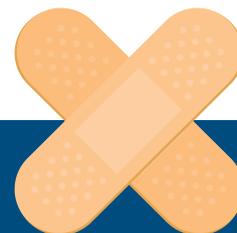
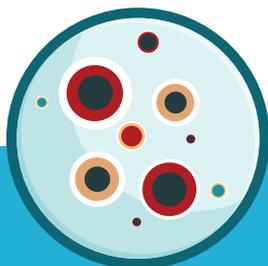
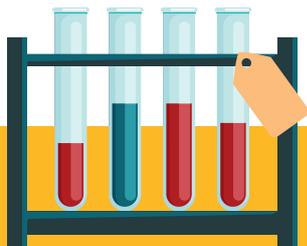


1. Seguridad Laboral

Todo funcionario de O.S.P.E.R. y H. aplicará de forma consecuente las normas de protección y seguridad laboral en su propio interés, pero también en el interés de sus compañeros, afiliados y de toda la organización. Se procurará que existan procedimientos y medidas de protección adecuadas para garantizar la seguridad y la salud en el puesto de trabajo y de que tales medidas sean respetadas.

2. Derechos Humanos

Tenemos el compromiso de respetar y promover los derechos humanos, teniendo como referencias concretas la Declaración de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, la Convención Americana de Derechos Humanos (o Pactos San José de Costa Rica), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, el Protocolo de San Salvador y la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO, entre otros.



3. Diversidad, inclusión y no discriminación

En O.S.P.E.R. y H. promovemos la diversidad y la inclusión buscando atraer talento diverso que tenga los mismos derechos y oportunidades.

No toleramos ningún trato discriminatorio a las personas por ningún motivo, sea origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, asociación a una tribu, afiliación a un sindicato, clase social o económica, condición de salud o situación familiar, embarazo, identidad sexual, discapacidad, nacionalidad o estatus migratorio.

4. Igualdad de oportunidades

En O.S.P.E.R. y H. estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades de trabajo para todos. La selección y promoción de nuestros miembros estarán siempre basadas en las aptitudes, la idoneidad, el compromiso con los valores de nuestra Obra Social, la dedicación y el desempeño, sin discriminación alguna.

5. Fomento a la profesionalización

En O.S.P.E.R. y H. el éxito depende de la calidad y eficacia de sus miembros, tanto de los Profesionales del Área de Salud como del Área Administrativa y afi-

nes. Tenemos un compromiso fuerte para facilitar los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de nuestros miembros, a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de asegurar que el trabajo en la Obra Social sea un espacio de creación y realización, generando un valor agregado a la atención a los afiliados y a la sociedad en general.

6. Acoso e intimidación

Cualquier comportamiento o acción que pueda infringir este derecho y, en concreto, cualquier forma de acoso o intimidación, es inaceptable. Promovemos la creación de un lugar de trabajo sin acoso ni intimidaciones.

Por ello, no se tolerará ningún tipo de acoso sexual tanto internamente como en lo que respecta a nuestra relación profesional con las terceras partes.

7. Fraude

Cualquier tipo de fraude, es decir, toda acción realizada de mala fe y destinada a engañar deliberadamente, es incompatible con los principios éticos del presente organismo.

Todos los documentos, publicaciones e información divulgados por O.S.P.E.R. y H. serán elaborados de una manera veraz y honesta.



ÁMBITO RELACIONAL

Todo miembro de O.SP.E.R. y H. tiene que ser consciente de que su comportamiento puede afectar a la Obra Social y a su prestigio.

Entre los miembros

Todo miembro de O.S.P.E.R. y H. tiene que ser consciente de que su comportamiento puede afectar a la Obra Social y a su prestigio, por lo que es fundamental que quienes forman parte de nuestra organización tengan un trato cordial, objetivo y justo entre sí y respecto de las terceras partes con quienes nos vinculamos.

Nadie deberá recibir un trato favorable o desfavorable ni ser molestado o marginado por motivo de su raza, su origen étnico, sexo, género, religión, ideología, edad, identidad sexual, discapacidad o apariencia física. Queda a salvo aquel trato diferenciado que se justifique por motivos legales.

El acoso sexual queda prohibido. Todo miembro tiene derecho a ser protegido contra el acoso sexual.

El trato de los miembros entre sí se basará principalmente en la confianza. La comunicación es la base para la toma de cualquier decisión. Todos los miembros procurarán aportar sus conocimientos en el proceso de toma de decisiones. La contribución de la propia iniciativa conjuntamente con la capacidad de trabajar en equipo constituye parte fundamental de cualquier proyecto exitoso.

Frente a las autoridades administrativas y públicas

O.S.P.E.R. y H. procurará cooperar con todas las autoridades competentes y promocionar una relación basada en la transparencia.

Se tendrá en cuenta que las autoridades tienen el deber de sancionar las infracciones a la ley aplicable. La entrega de información o la presentación de documentación se efectuarán previa consulta con el Encargado de Cumplimiento y/o Asesoría Legal.

Los miembros de O.S.P.E.R. y H. responsables de la recopilación y transmisión de información acerca de la Obra Social a las autoridades, pondrán a disposición tal información de manera sencilla, completa, correcta, puntual y comprensible.

O.S.P.E.R. y H. prohíbe el ofrecimiento o la concesión de prácticamente cualquier tipo de ventaja a titulares de cargos extranjeros, funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional. No solo es punible la concesión de regalos para promover la realización de actos ilegales sino también para la realización de actos legales.

O.S.P.E.R. y H. recomienda evitar por completo los regalos a titulares de cargos públicos de cualquier naturaleza.



Se protegerá en todo momento la información confidencial de los proveedores.

Relación con proveedores y contratistas

Todos los miembros de O.S.P.E.R y H. que participen en los procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con objetividad y transparencia, aplicando criterios técnicos y profesionales.

La selección y la contratación de prestadores de servicios y contratistas deben conducirse mediante cálculo de costos y necesidades de tal manera que en todo momento se garantice la mejor combinación de precio y calidad. Es nuestro deber seleccionar a los proveedores en función de la oferta competitiva, asegurando en todo momento un proceso justo de selección y sin favoritismos.

Los miembros de O.S.P.E.R. y H. directamente vinculados a la negociación con los mismos, deberán buscar el mejor interés de nuestra Obra Social en cada negociación, debiendo garantizar la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.

Se protegerá en todo momento la información confidencial de los proveedores.



Relación con los medios de comunicación

Los miembros de O.S.P.E.R. y H. se comprometen a tener un trato digno, respetuoso y veraz con quienes desempeñen labores en los medios de comunicación, y por lo tanto, no podrán divulgar información engañosa, entendiendo por tal aquella que de cualquier manera induzca o pueda inducir a error a sus destinatarios.

Asimismo, se comprometen a que la información que se difunda sea veraz y transparente, respetando la privacidad y confidencialidad de las personas.

Relación con los partidos políticos

La vinculación, pertenencia o colaboración de los miembros con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con O.S.P.E.R. y H.

La participación privada en asociaciones, partidos políticos y demás instituciones sociales o políticas se verá con buenos ojos por parte de la organización, siempre y cuando esta ocupación no ponga en peligro el cumplimiento de las obligaciones laborales del miembro de la Obra Social ni los intereses de la misma.

ANTICORRUPCIÓN



Los miembros de O.S.P.E.R. y H. no ofrecerán ni concederán ventajas personales injustificadas a las terceras partes vinculadas a nuestra Obra Social.

Sólo se admitirán regalos comúnmente aceptados, regalos promocionales, así como invitaciones de poco valor, siempre que sean en una medida adecuada y nunca con el objeto de influir de mala fe en las decisiones.

Por otro lado, los funcionarios de O.S.P.E.R. y H. no exigirán ni aceptarán en relación con su actividad laboral ventajas no justificadas. La prohibición es absoluta en relación con el acto de exigir ventajas. Solo se admitirán regalos adecuados y regalos promocionales de poco valor y únicamente se aceptarán invitaciones de terceros con los que mantengan relaciones comerciales en una medida adecuada y nunca con el objeto de influir de mala fe en decisiones sobre negocios.

Tanto los regalos como las invitaciones, deberán ser acordes con los principios de cortesía y las costumbres habituales y no podrán servir, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, para influir en las decisiones comerciales. Se evitará cualquier fraude o conducta inapropiada.





CONFLICTOS DE INTERÉS

Cada miembro deberá separar sus intereses personales de los intereses de la Obra Social.

Los intereses de los miembros y los intereses de O.S.P.E.R. y H. se separarán estrictamente, de tal manera que los miembros de nuestra Obra Social deberán tomar sus propias decisiones de negocio en el mejor interés de la misma y no se deberán dejar influir por los intereses personales.

Existe un conflicto de intereses cuando una decisión tomada en nombre de la Organización pueda ser susceptible de entrar en una contradicción con los intereses personales de naturaleza laboral, económica o personal. Cada miembro deberá separar sus intereses personales de los intereses de la Obra Social. Por este motivo se notificará de inmediato al superior y/o Oficial de Cumplimiento, cualquier interés personal que un miembro pudiera tener con respecto al desempeño de las tareas que le sean encomendadas.

El mismo régimen será de aplicación al miembro que estuviese convencido de poder abstraerse de sus intereses personales y actuar únicamente en interés de la Organización, ya que la sola apariencia de que un miembro pueda tener en cuenta sus propios intereses al tomar una decisión debe ser evitada. En caso de duda, el superior encargará el asunto a otro miembro.

Ningún miembro podrá utilizar, directamente o por medio de terceras personas, sus conocimientos internos acerca de proyectos de la Obra Social para su propio interés.

Las eventuales actividades profesionales complementarias que desarrolle un miembro no deberán afectar su actividad principal para la Obra Social ni deberán provocar conflictos de interés.

Ningún miembro, solo o en colaboración con terceros, realizará actos contrarios a las leyes nacionales e internacionales de prevención contra el blanqueo de capitales.

LAVADO DE CAPITAL

Ningún miembro, solo o en colaboración con terceros, realizará actos contrarios a las leyes nacionales e internacionales de prevención contra el blanqueo de capitales.

Se entiende por “lavado de dinero” a la introducción en el circuito económico legal de capitales u otros bienes procedentes de manera directa o indirecta de actividades criminales mediante, por ejemplo, permuta o transferencia.

En caso de duda, los miembros de O.S.P.E.R. y H. investigarán acerca de la licitud de las transacciones financieras, por ejemplo, en el caso de que en relación con un negocio transfronterizo se pida transferir el pago a un tercer país. Queda prohibida la aceptación de dinero en efectivo, salvo en el caso de ser práctica usual dadas las circunstancias del caso.



MANIPULACIÓN DE BIENES PROPIEDAD DE LA OBRA SOCIALES

Todo miembro de O.S.P.E.R. y H. tendrá la obligación de tratar con los bienes propiedad de la Obra Social con suma diligencia y de manera responsable y de utilizarlos exclusivamente para los fines para los que fueron destinados.

Se protegerá la propiedad de la Organización ante pérdida, robo o mal uso. Sin la autorización del superior no se extraerán bienes de las instalaciones de la Obra Social, a no ser que se necesite hacerlo precisamente para el cumplimiento de tareas encomendadas.

No se copiarán ni se extraerán de las instalaciones ficheros, programas o documentos sin autorización expresa.

Regirán las directrices internas y demás normas de la organización en lo que concierne a la utilización de material de la Obra Social y recursos (entre otros, teléfonos, computadores, internet, y demás tecnologías informáticas).

La utilización para fines privados solo está autorizada en caso de que las directrices y normas antes indicadas así lo permitan.



PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Confidencialidad/ Protección de datos

Los miembros de O.S.P.E.R. y H. guardarán el secreto acerca de todos los asuntos internos confidenciales de la Obra Social, así como de todas las informaciones confidenciales de y sobre afiliados y demás terceros con los que contrate la Organización.

Se considerará confidencial toda información caracterizada como tal o de la que se pueda suponer de que no es conocida públicamente y de que tampoco debe serlo. Como información confidencial se considerarán por ejemplo, los datos de los afiliados, proveedores, etc. El deber de confidencialidad será de aplicación durante la relación laboral y/o lo que se pacte una vez finalizada la misma.

La información confidencial se protegerá contra el acceso por parte de terceros. También en el ámbito interno de la Obra Social, se procurará dar a la información confidencial únicamente a los miembros que necesiten acceder a la misma para el desempeño de sus tareas.

Protección y seguridad de los datos

Todos los miembros tratarán de manera estrictamente confidencial y con la debida diligencia los datos de los afiliados (por ejemplo, nombre, dirección, número de teléfono, historia clínica, etc.) y cumplirán a tal efecto las disposiciones sobre protección de datos en la transmisión electrónica de los mismos de demás ámbitos de regulación.

Los datos personales únicamente serán almacenados, tratados, transmitidos o utilizados en la medida y con los límites permitidos, y siempre para los fines específicos, precisos y legalmente admisibles que se requiera.

Los datos personales se protegerán contra accesos no permitidos. La seguridad técnica que controla el acceso no permitido a tales datos deberá ser de alto nivel. En cualquier caso, se observarán las normas nacionales aplicables.

PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN



Información privilegiada

Está prohibido a todo miembro de O.S.P.E.R. y H. que tenga acceso a la información privilegiada, divulgar en beneficio propio, o difundirla para que terceros lo hagan.

Se considera información privilegiada a cualquier información concreta sobre O.S.P.E.R. y H. que no sea pública y que, de hacerse o haberse hecho pública podría influir sobre la reputación de nuestra Organización.

Son ejemplos de información privilegiada: cambios en el Comité Directivo; información financiera; cuestiones judiciales; remuneración de sus miembros; historias clínicas; etc.

Integridad de la información financiera

Es fundamental que los miembros de O.S.P.E.R. y H. observen las mejores prácticas en todas las cuestiones relativas a contabilidad, controles financieros e información interna.

De acuerdo a los principios de contabilidad exigidos, los registros de datos y los demás documentos tienen que ser siempre completos, y ajustados al tiempo y al sistema.

O.S.P.E.R. y H. prohíbe la falsificación de libros y registros contables con el fin de evitar que se oculten sobornos o pagos indebidos o incurran en prácticas contables fraudulentas, por lo tanto, se deberá:

- Mantener libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda la operación y disposición de efectivo en la Obra Social;
- Mantener un sistema contable de control interno que pueda detectar y evitar pagos ilícitos a funcionarios del Gobierno;
- Que las operaciones se ajusten a los principios de contabilidad generalmente aceptados o las normas internacionales de información financiera, según resulte aplicable;
- Efectuar comparativos periódicamente de activos registrados contra activos existentes a efecto de identificar y atender disparidades.

Tenemos el deber de asegurarnos que los registros, financieros o de cualquier tipo, sean exactos. Esto exige conservar los registros de un modo seguro y seguir las directrices sobre conservación de documentos y cooperar con nuestros auditores internos y externos.

Uso de las redes sociales

Los miembros de O.S.P.E.R. y H. deben hacer un uso prudente de las redes sociales. En particular deben abstenerse de publicar comentarios u opiniones personales relacionadas con su trabajo, sus compañeros de trabajo, afiliados, y en general, sobre su entorno laboral.

Tienen prohibido comentar informaciones relativas a la Obra Social que no sean todavía de dominio público.

Manipulación de expedientes y anotaciones

Todos los documentos y equipos informáticos que se encuentran en el lugar de trabajo deben protegerse frente al riesgo de caer en manos de personas no autorizadas y serán guardados bajo llave debiendo protegerse según las normas de seguridad de la organización, por ejemplo, utilizando frecuentemente los códigos o contraseñas de acceso.

En el lugar de trabajo deberán existir los mecanismos que aseguren, no solo para el caso de largas ausencias en el puesto de trabajo, que ninguna tercera persona podrá tener acceso a los ficheros. Ningún miembro hará copias de la documentación o ficheros de la Obra Social para otros fines que los estrictamente laborales.

Cada miembro de O.S.P.E.R. y H. valorará qué información incluirá en documentos y correos electrónicos. Se evitará utilizar expresiones inapropiadas o que puedan tener la apariencia de reflejar comportamientos inapropiados o ilegales.



RESPONSABILIDAD SOCIAL

Con la convicción de que las Obras Sociales tienen un rol fundamental que cumplir en la sociedad moderna y en la salud de sus afiliados, O.S.P.E.R. y H. ha implementado múltiples acciones de Responsabilidad Social.

El programa "Club Calidad de Vida", que se desarrolla en nuestra Organización, pone a disposición la atención integral y seguimiento para beneficiarios que padecen de sobrepeso u obesidad, diabetes, hipertensión arterial y/o dislipemia. En él, los pacientes encontrarán, además del seguimiento médico correspondiente, acompañamiento grupal e individual y distintos cursos y talleres donde aprenderán hábitos más saludables, hallarán grupos de contención y serán acompañados para lograr la mejor calidad de vida posible.

El objetivo de dicha iniciativa es ofrecer una alternativa para superar dolencias, prevenir enfermedades y tener una mejor calidad de vida, acompañados por grupos de afiliados y un equipo interdisciplinario de profesionales de O.S.P.E.R. y H.



Trazabilidad de los medicamentos

Como ente obligado, O.S.P.E.R. y H. se compromete a cumplir con todas las disposiciones legales vigentes, y en particular las indicaciones del ANMAT, relacionadas con el manejo de productos farmacológicos. Los miembros de la Organización que tengan entre sus responsabilidades la recepción y entrega de medicamentos, deben asegurarse de que todos los medicamentos a ser comercializados o entregados a los afiliados, se encuentren registrados y en regla mediante el Sistema Nacional de Trazabilidad (S.N.T.).

El Sistema Nacional de Trazabilidad (S.N.T.) de medicamentos, es un servicio de trazabilidad multifase que propone ser la herramienta más eficiente para controlar en tiempo real las transacciones de los medicamentos, verificar su origen, comprobar y registrar la historia de localizaciones, eventos relevantes y trasla-

dos a lo largo de la cadena de distribución. Con ella se pueden detectar anomalías en el circuito de fabricación y distribución de agentes farmacológicos, garantizando así la seguridad y calidad en los tratamientos a los que se expone.

El Sistema Nacional de Trazabilidad (S.N.T.) permite un tratamiento integral de cada medicamento desde su elaboración, pasando por su distribución, hasta su dispenseo, así como en simultáneo es posible monitorear todas las instancias desde que cada prescripción es efectuada. De este modo, en caso de ser dispuesta la información, es factible efectuar un estudio, seguimiento y control tanto de la unidad de análisis, el producto, como así también el estudio por producto-persona, verificando la correspondencia de cada dupla.



Cada miembro es responsable de la protección de las personas y el medioambiente en su ámbito laboral.

Protección del medio ambiente

O.S.P.E.R. y H. procurará tratar de manera respetuosa los recursos medioambientales, evitar daños a las personas y medioambiente, con un fuerte compromiso a la protección del medio ambiente.

Cada miembro es responsable de la protección de las personas y el medioambiente en su ámbito laboral. Se deberán observar estrictamente las leyes y directrices sobre protección del medioambiente y seguridad de las instalaciones. Todo superior instruirá, vigilará y apoyará a sus miembros en la asunción de esta responsabilidad.

Manejo de residuos peligrosos, patógenos y reciclables

O.S.P.E.R. y H. se compromete a cumplir con todas las normativas nacionales, provinciales y/o municipales relativas al tratamiento de residuos peligrosos y residuos patógenos. Se tomarán medidas para separar los residuos peligrosos, patogénicos y patológicos del resto, y se dispondrá de ellos de manera responsable para no producir ningún tipo de contaminación que resulte peligrosa para las personas o medioambiente.

Son considerados residuos patogénicos todos aquellos desechos o elementos materiales en estado sólido, semisólido, líquido o gaseoso que presumiblemente presenten o puedan presentar características de infecciosidad, toxicidad o actividad biológica que puedan afectar directa o indirectamente a los seres vivos, o causar contaminación del suelo, del agua o de la atmósfera que sean generados en la atención de la salud humana o animal por el diagnóstico, tratamiento, inmunización o provisión de servicios, así como también en la investigación o producción comercial de elementos biológicos o tóxicos.

La Organización, como generador de residuos peligrosos, debe estar registrada en el Registro de Generadores, Transportistas y Operadores de Residuos Patogénicos, donde además de informar los datos que se requieren, tiene el deber de describir el número y descripción de las fuentes generadoras de los residuos, la modalidad de transporte e indicación de la firma autorizada (por el ente regulador) contratada para tal fin y el método y lugar de tratamiento o firma autorizada contratada para tal fin. Estas últimas, deberán estar inscriptas en el Registro de Generadores, Transportistas y Operadores de Residuos Patogénicos.

O.S.P.E.R. y H. se compromete a separar los residuos reciclables de los residuos húmedos con el fin de colaborar con el cuidado del medio ambiente y las organizaciones cooperativas dedicadas al reciclado de dichos residuos.



Ausencia de represalias

Es contrario a la política de O.S.P.E.R. y H. tomar represalias contra cualquier persona que de buena fe comunique información sobre infracciones potenciales o que participe en una investigación realizada, salvo que la información proporcionada sea intencionadamente falsa.

Canal de denuncias

O.S.P.E.R. y H. ha creado una "Línea Ética", una herramienta de prevención que puede ser utilizada por cualquier miembro de la Organización para pedir ayuda o consejo en caso de enfrentarse a una situación ambigua. En O.S.P.E.R. y H. estamos seriamente comprometidos a investigar cualquier notificación acerca de prácticas ilegales o conductas inapropiadas detectadas en nuestra Obra Social. Por ello, promovemos y facilitamos la detección de prácticas ilegales y conductas inapropiadas, a través de la comunicación abierta y de los mecanismos formales implementados conforme a las disposiciones establecidas en el presente Código Ético.

Los miembros que tengan indicios razonables de la comisión de una irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del presente Código Ético, deberán comunicarlo a través del sistema de denuncia que se implemente.

El Oficial de Cumplimiento será responsable de tramitar las denuncias recibidas, así como de tramitar y resolver los expedientes que se inicien como consecuencia de las mismas y reportarlo.

Todos los casos denunciados serán objeto de una respuesta y seguimiento. Las alertas dan lugar a una investigación, que se confía al Oficial de Cumplimiento. Las investigaciones se procesan en función de la naturaleza de alerta. La investigación puede dar lugar a medidas correctivas y acciones disciplinarias, en caso de que se demuestre la infracción por parte de nuestro miembro.

Se aplicarán sanciones disciplinarias en caso de que las alertas sean deliberadamente falsas o difamatorias.

Consecuencias de las infracciones

La infracción del presente Código Ético o de las leyes aplicables puede dar lugar a la incoación de medidas disciplinarias, a la finalización de la relación laboral y a la adopción de otras medidas legales, según la naturaleza y circunstancias de la infracción al presente Código.

Un comité formado por el Oficial de Cumplimiento, el Director de Recursos Humanos y la Asesoría Letrada será responsable de la instrucción de la investigación interna, así como de determinar la sanción aplicable, la que deberá ser proporcional a la violación cometida, pero puede delegar determinadas categorías de decisión del Comité Directivo.

Aquellos que hayan violado el Código podrán solicitar la reconsideración de la valoración de su conducta y de la medida disciplinaria aplicada.

El incumplimiento grave de las normas establecidas en el presente Código Ético está sujeto a penalidad y sanciones que pueden ir desde la finalización de la relación laboral hasta denuncias penales según la falta que se cometa.

Actualización del Código Ético

Las disposiciones legales y las normas de conducta pueden cambiar. Por este motivo se prevé una regular actualización del Código Ético, que será notificado a todas las partes regidas por el mismo.

Se alienta a todos los miembros de la Organización a trabajar en el continuo desarrollo del Código Ético.



